

01

イノベーション指向の若手研究者・博士人材の支援充実

- 国際的に優れた若手研究者を処遇・支援するために、高等学術研究院に特別教員として雇用する制度を整備。
- 博士学生を研究者として雇用する博士学生プロジェクト研究員制度を創設し、共同研究等に責任ある立場で参画させるとともに、経済的支援を実施。
- 大学院博士支援推進室を設置し、同研究員・その他の経済的支援、データサイエンス教育、インターンシップ等を含む博士学生支援総合パッケージを策定し、博士人材が腰を据えた自由な研究ができる環境を創出。

04

研究者・学生の事業化を促進するシームレスな支援体制の構築

- 大学発ベンチャーの初期ステージの支援を行う(株)科学技術アントレプレナーシップ(STE社)や(株)神戸大学イノベーション(KUI社)に加え、育成ステージの支援を行う(株)神戸大学イノベーションプラットフォーム(KUIP社)を設立。
- アントレプレナーシップセンターにおいて、学生等の起業家予備軍に対して実践・起業支援する体制を整備。

02

イノベーション指向教育の拡充と体系化

- V.Schoolを設置し、イノベーション創出のための価値創造教育を実施。アントレプレナーシップセンターを設置し、起業家やビジネスの専門家による実践型教育を提供。イノベーションの要となるデータサイエンス教育を充実。
- 全学的にイノベーション教育を体系化し、質の高いイノベーション教育を希望するすべての学生が受講可能な環境を整備。

03

イノベーションシーズを創出する異分野共創研究の研究循環システムの構築

- 異分野共創研究を推進・育成する場として、先端的異分野共創研究推進室及び異分野共創研究企画・創出委員会を設置し、研究プロジェクト等のマッチング、選定・予算配分、点検・評価を行う仕組みを導入することで、研究者が社会的イノベーションを見据えた先端的な異分野共創研究を実施・発展させることのできる環境を創出。

グローバル・ベンチャー・クラスターを創出するイノベーション・エコシステムの形成

若手教員の重点的雇用
22名雇用

博士学生プロジェクト研究員の雇用
24名 (R2:10名、R3:24名)

イノベーション教育受講者の増加
487名 (←R1:112名)

大学発ベンチャーの設立加速
5社設立 (R2:3社、R3:2社)

取組① 改革を迅速に意思決定、実行するガバナンス強化

- 学長を室長とする戦略企画室を設置し、大学改革担当の理事（CCO）及び副学長を任命するとともに、博士号やMBA取得者、企業のマネジメント経験者など、5名の高度専門人材を配置することにより、学長のリーダーシップの下、改革を迅速に意思決定し実行に移せる体制を整備。
- 学長裁量予算の確保のために、指定国立大学以外では初の挑戦的試みとなる収益性の高い金融資産運用のための認定申請、共同研究の間接経費の引き上げ（R2:15→20%、R4:20→30%）、部局の外部資金獲得額に応じたインセンティブ制度やPI人件費を直接経費から支出する制度の整備、部局からの供出などを実施。

学長のリーダーシップをさらに強化するガバナンス改革と、イノベーションの連鎖を創出する「研究・教育・社会実装」の三位一体改革の実施により、外部資金獲得のための経営基盤を強化

**外部資金獲得額
R1:116億円→R2:154億円→R3:174億円**

財政基盤強化

ベンチャーキャピタル、
企業、金融機関



投資の呼び込み
増加

先行投資 マネジメント改革 制度改革

国内大学・研究機関
海外大学・研究機関



知・人
材流動
を加速

取組② イノベーションシーズを創出する 研究マネジメント強化

- 先導領域（バイオ・エコノミー領域:3名、医工融合領域:2名）に教員を新たに採用し、研究力を強化。
- 先端的異分野共創研究推進室において5件/年程度のプロジェクトを推進・育成する仕組みを構築。
- 学長のリーダーシップにより、若手教員を22名採用し、持続的なイノベーションシーズ創出のための体制を整備。

イノベーションシーズ
研究成果



イノベーション指向人材



取組③ イノベーション指向人材を輩出する 教学マネジメント強化

- 大学院博士支援推進室を設置し、博士学生プロジェクト研究員制度、イノベーションフェローシップ事業、次世代研究者挑戦プログラムで200名程度を支援。
- 創立120周年記念事業にイノベーション人材育成を位置付け、寄附金獲得のためにファンドレイザーを1名新規雇用。

取組④ イノベーション創出・社会実装による 資金還流・獲得モデル確立

- 産官学連携本部に2名の教員を新規雇用し、(株)科学技術アントレプレナーシップ(STE社)や(株)神戸大学イノベーション(KUI社)との連携を強化。
- シーズの発掘、起業準備を支援するGAPファンド、民間ベンチャーキャピタルから投資を受けられるまでの育成ステージを支援する神戸大学ファンドを創設することで、イノベーションシーズを事業化するシームレスな資金的な支援体制を整備。
- 企業との「組織」対「組織」の大型包括連携の支援体制を強化し、社会課題解決に向けた共同研究を開始（(株)ノーリツと10年間10億円など）。

迅速な戦略策定、事業・組織再編のためのガバナンス体制と評価に応じて資源配分する仕組みを構築することにより、戦略的リソースアロケーションを可能とした

迅速な戦略策定、事業・組織再編

組織・事業評価、エビデンス等を踏まえた迅速な戦略策定、事業・組織再編が可能な仕組みを構築。

- 大学改革の司令塔として戦略企画室の設置、研究・教育推進のための組織整備（先端的異分野共創研究推進室、異分野共創研究企画・創出委員会、大学院博士支援推進室の設置など）、学長裁量予算を確保する仕組みの構築（攻めの資金運用、間接経費の引き上げなど）により、改革・改善を断行。

厳格な組織・事業評価の実施

成果に基づく厳格な組織・事業評価を実施する仕組みを構築。

- 戦略的事業評価委員会を設置し、KPIの進捗、アウトプット、アウトカムに基づく厳格な事業評価を実施。
- 部局評価専門委員会を設置し（R4）、部局の特色を考慮した総合評価指標による組織評価を実施。

学長のリーダーシップによるリソースアロケーション

大学の戦略、組織・事業評価に基づいた学長のリーダーシップによるリソースアロケーションが可能な仕組みの構築。

- 戦略企画室員を構成員とする予算委員会を設置し、戦略的事業評価委員会における事業評価結果や成果を中心とする実績状況に基づく配分（共通指標）の評価結果に基づいた予算配分を開始。
- 総合評価指標による組織評価の結果を人的支援に反映することを決定。

